

PENGARUH PENGHARGAAN, PENGAWASAN PIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJAPEGAWAI KABUPATEN BULUKUMBA (STUDI PADA KANTOR CAMAT GANTARANG DAN KINDANG)

The Influence of Reward, Leadership Supervision and Organizational Culture to the Employee Work Discipline of Bulukumba Regency (Study at the Gantarang and Kindang District Office)

Nuraeni,

PPS STIE Amkop Makassar

Email : nur37@gmail.com

Rasyid Pananrangi

PPS STIE Amkop Makassar

Email : rasyid@stieamkop.ac.id

Mansur Azis

PPS STIE Amkop Makassar

Email : mansur@stieamkop.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Camat Gantarang dan Kindang Kabupaten Bulukumba. Sampel menggunakan metode *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan atau kriteria tertentu. Semua sampel berjumlah 65 responden pada Kantor Camat Gantarang dan Kindang Kabupaten Bulukumba. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah Wawancara langsung kepada pihak – pihak yang terlibat dengan masalah yang sedang dibahas serta memberikan kuesioner kepada pegawai yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisa regresi linear berganda, Uji T-test, Uji F serta Uji Koefisien Determinasi (R^2).

Hasil analisis menunjukkan bahwa (1) penghargaan berpengaruh terhadap disiplin kerja di Kantor Camat Gantarang dan Kindang Kabupaten Bulukumba (2)

pengawasan pimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja di Kantor Camat Gantarang dan Kindang Kabupaten Bulukumba (3) budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja di Kantor Camat Gantarang dan Kindang Kabupaten Bulukumba (4) penghargaan, pengawasan pimpinan budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja di Kantor Camat Gantarang dan Kindang Kabupaten Bulukumba

Kata Kunci: Penghargaan, Pengawasan Pimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja

ABSTRACT

These research applied in Gantarang and Kindang District Office, Bulukumba Regency. The sample uses the purposive sampling, that is, sampling based on certain considerations or criteria. All samples of 45 respondents at Gantarang and Kindang District Office, Bulukumba Regency. A method of data used is live interview to the many involved in the problem under discussion and give a questionnaire for employee according to research conducted. . Data analysis was done using multiple linear regression analysis, test T test, test F test and The coefficient of determination (R^2).

The results of an analysis of shows that (1) reward is a influenced towork discipline at Gantarang and Kindang District Office, Bulukumba Regency, (2) leadership supervision is a influenced towork discipline at Gantarang and Kindang District Office, Bulukumba Regency, (3) organizational culture is a influenced towork discipline at Gantarang and Kindang District Office, Bulukumba Regency, and (4) reward, leadership supervision and organizational culture is a influence towork discipline atGantarang and Kindang District Office, Bulukumba Regency

Keywords:Reward, Leadership Supervision, Organizational Cultureand Work Discipline

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu di butuhkan dalam setiap kegiatan organisasi. Pegawai- pegawai yang ada dalam suatu organisasi sangat menentukan apakah organisasi tersebut berjalan dengan baik atau tidak. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi harus memiliki sumber daya manusia yang baik bagi perkembangannya. Sumber daya

manusia merupakan makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu yang perlu di penuhi. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi, dedikasi dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya. Pentingnya sumber daya manusia ini karena manusia-manusialah yang merupakan unsur penentu kehidupan dalam setiap organisasi, hal ini tidak dapat dipungkiri bahwa manusia sebagai sumber daya merupakan faktor utama yang paling menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Untuk terlaksananya tugas umum pemerintahan dan pembangunan dalam suatu lembaga/organisasi, maka diperlukan kemampuan dari segenap komponen yang berada didalamnya (pimpinan dan staff) untuk bertindak sesuai dengan peraturan, norma dan ketentuan yang berlaku yang didasari oleh disiplin pribadi (self discipline) yang tertinggi dari masing-masing Pegawai. Karena tanpa adanya dukungan kerja yang baik, pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta wewenang yang telah ditetapkan oleh organisasi akan sulit terwujud.

Menurut Moekijat (2005) Disiplin adalah kesanggupan menguasai diri yang diatur. Menurut Singodimedjo (2002) Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Nitisemito (2001) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Siswanto (2006) Disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Kemudian siswanto (2006), menjelaskan pengertian disiplin kerja adalah adalah Suatu sikap menghormati, patuh dan taat terhadap peraturan – peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi – sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikannya kepadanya.

The Liang Gie mengemukakan, Disiplin adalah suatu keadaan dapat dikatakan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk kepada peraturan dengan senang hati. (The Liang Gie: 2002). Menurut Wursanto (2008) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah merupakan suatu cara dan gaya hidup yang tertib dan teratur yang dikasiatkan oleh pengendalian diri sebagai kenampakan dari kesadaran dan keyakinan, identitas dan tujuan serta sebagai kenampakan diri terhadap penghayatan dan nilai-nilai tertentu yang telah membudaya dalam diri. Yuwono (2005), mengungkapkan bahwa Disiplin merupakan sikap kejiwaan seseorang atau sekelompok yang senantiasa berkehendak mengikuti atau mematuhi keputusan yang telah ditetapkan.

Penghargaan memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2007), tujuan pemberian penghargaan salah satunya adalah kedisiplinan. Dengan pemberian penghargaan cukup besar, maka disiplin pegawai akan semakin baik. Jika program penghargaan ditetapkan cukup besar yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah. Konsep tersebut diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Yuyu Hippy, Mohammad Polinggapo, Besse Marhawati (2013), Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh pemberian penghargaan terhadap disiplin kerja . Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Syifa Soleha (2017), dari hasil penelitian di dapat kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara penghargaan terhadap disiplin kerja.

KAJIAN PUSTAKA

a. Penghargaan

Penghargaan adalah *reward* dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan (Mahmudi, 2005). Pemberian penghargaan dimaksudkan sebagai dorongan agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik dan membangkitkan motivasi sehingga dapat mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Menurut Tohardi (2002) penghargaan adalah ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi, sedangkan menurut Simamora (2004) penghargaan adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar

untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif.

Menurut Bangun (2012) penghargaan adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan baik oleh perorangan ataupun suatu lembaga. Penghargaan dapat berupa materi ataupun non materi, namun tetap memberikan kebanggaan bagi siapa saja yang menerimanya. Semakin tinggi status dan kedudukan seseorang dalam perusahaan maka semakin tinggi pula kebutuhan akan harga diri yang bersangkutan.

b. Pengawasan Pimpinan

Menurut Schermerhorn dalam Ernie dan Saefullah (2005), mendefinisikan pengawasan merupakan sebagai proses dalam menetapkan ukuran kinerja dalam pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan ukuran yang telah ditetapkan tersebut. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2006), menyatakan bahwa pengawasan merupakan sebagai proses pemantauan kinerja pegawai berdasarkan standar untuk mengukur kinerja, memastikan kualitas atas penilaian kinerja dan pengambilan informasi yang dapat dijadikan umpan balik pencapaian hasil yang dikomunikasikan ke para pegawai.

Menurut Harahap (2001), Pengawasan adalah keseluruhan sistem, teknik, cara yang mungkin dapat digunakan oleh seorang atasan untuk menjamin agar segala aktivitas yang dilakukan oleh dan dalam organisasi benar-benar menerapkan prinsip efisiensi dan mengarah pada upaya mencapai keseluruhan tujuan organisasi. Sedangkan menurut Maringan (2004), pengawasan adalah proses dimana pimpinan ingin mengetahui hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan bawahan sesuai dengan rencana, perintah, tujuan, kebijakan yang telah ditentukan. Selain itu menurut Dessler (2009), menyatakan bahwa pengawasan (Controlling) merupakan penyusunan standar - seperti kuota penjualan, standar kualitas, atau level produksi; pemeriksaan untuk mengkaji prestasi kerja aktual dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan; mengadakan tindakan korektif yang diperlukan.

Menurut Manullang (2001), Pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan

bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Untuk dapat merealisasikan tujuan utama tersebut, maka pengawasan pada taraf pertama bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat diambil tindakan untuk memperbaikinya, baik pada waktu itu ataupun waktu-waktu yang akan datang. Dua prinsip pokok, yang merupakan suatu *condition sine qua non* bagi suatu sistem pengawasan yang efektif ialah adanya rencana tertentu dan adanya pemberian instruksi-instruksi serta wewenang kepada bawahan.

Dari beberapa pendapat yang dirumuskan oleh para ahli mengenai pengertian Pengawasan dapat dirumuskan bahwa pengawasan merupakan suatu tindakan pemantauan atau pemeriksaan kegiatan perusahaan/instansi untuk menjamin pencapaian tujuan sesuai dengan rencana yang ditetapkan sebelumnya dan melakukan tindakan korektif yang diperlukan untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang ada sebelumnya. Sedangkan pada penelitian ini, pengawasan pimpinan didefinisikan sebagai proses pemantauan kinerja pegawai berdasarkan standar untuk mengukur kinerja, memastikan kualitas atas penilaian kinerja dan pengambilan informasi yang dapat dijadikan umpan balik pencapaian hasil yang dikomunikasikan ke para pegawai.

c. Disiplin Kerja

Menurut Moekijat (2005) Disiplin adalah kesanggupan menguasai diri yang diatur. Menurut Singodimedjo (2002) Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Nitisemito (2001) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Siswanto (2006) Disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang

tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

The Liang Gie mengemukakan, Disiplin adalah suatu keadaan dapat dikatakan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk kepada peraturan dengan senang hati. (The Liang Gie: 2002). Menurut Wursanto (2008) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah merupakan suatu cara dan gaya hidup yang tertib dan teratur yang dikasiatkan oleh pengendalian diri sebagai kenampakan dari kesadaran dan keyakinan, identitas dan tujuan serta sebagai kenampakan diri terhadap penghayatan dan nilai-nilai tertentu yang telah membudaya dalam diri. Yuwono (2005), mengungkapkan bahwa Disiplin merupakan sikap kejiwaan seseorang atau sekelompok yang senantiasa berkehendak mengikuti atau mematuhi keputusan yang telah ditetapkan.

Menurut (Handoko, 2001) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Ada dua tipe kegiatan pendisiplinan yaitu preventif dan korektif. Dalam pelaksanaan disiplin, untuk memperoleh hasil seperti yang diharapkan, maka pemimpin dalam usahanya perlu menggunakan pedoman tertentu sebagai landasan pelaksanaan.

Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Penelitian–penelitian terdahulu yang relevan berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian. Penelitian-penelitian sebelumnya telah mengkaji masalah penghargaan, pengawasan pimpinan dan budaya organisasi yang berpengaruh terhadap disiplin kerjadan beberapa penelitian lain yang masih memiliki kaitan dengan variabel dalam penelitian ini.

1. Sri Yuyu Hippy, Mohammad Polingapo, Besse Marhawati (2013), dengan judul "Pengaruh Pemberian Penghargaan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Pengembangan Aparatur Daerah Provinsi Gorontalo". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian penghargaan terdapat disiplin pegawai di Badan Kepegawaian Pengembangan Aparatur Daerah Provinsi Gorontalo. Untuk reliabilitas pada variabel X (Pemberian Penghargaan)

didapat hasil sebesar 0,8228. Sedangkan Untuk reliabilitasi pada variabel Y (Disiplin Kerja) didapat hasil perhitungan sebesar 0,7592. Hasil ini menunjukkan bahwa kedua instrumen memiliki klasifikasi kepercayaan yang sangat tinggi. Pada uji ini diperoleh kecenderungan regresi $\hat{Y} = 28,76 + 0,51X$, dinyatakan berbentuk linear. Hal ini berarti bahwa setiap terjadi perubahan sebesar satu unit pada variabel X (Pemberian Penghargaan) maka akan diikuti oleh perubahan rata-rata variabel sebesar 0,51 unit pada variabel Y (Disiplin Kerja). Dari hasil analisis korelasi sederhana antara pemberian penghargaan (X) dengan disiplin kerja pegawai (Y) diperoleh koefisien korelasi $r_{xy} = 0,558$. Nilai koefisien korelasi ini menunjukkan bahwa pengaruh pemberian penghargaan terhadap disiplin kerja pegawai adalah sedang.

2. Syifa Soleha (2017), dengan judul "Pengaruh Penghargaan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Direktorat SDM & Umum PT "S"". Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui gambaran penghargaan, lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja pegawai pada Direktorat SDM & Umum PT "S", 2) Untuk mengetahui pengaruh penghargaan terhadap disiplin kerja pegawai pada Direktorat SDM & Umum PT "S", 3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin kerja pegawai pada Direktorat SDM & Umum PT "S", 4) Untuk mengetahui apakah penghargaan dan lingkungan kerja non fisik dapat memprediksi kenaikan disiplin kerja pegawai pada Direktorat SDM & Umum PT "S". Penelitian dilakukan terhadap 85 pegawai tetap dan aktif bekerja pada Direktorat SDM & Umum PT "S". Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan explanatori. Hasil dari regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara penghargaan terhadap disiplin kerja, terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin kerja. Penghargaan dan lingkungan kerja non fisik dapat memprediksi kenaikan disiplin kerja
3. Anesa Putri (2017), dengan judul "Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung". Tujuan dari penelitian ini untuk menemukan, mengembangkan dan menerapkan data dan informasi mengenai pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai di

Kantor Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung. Metode yang digunakan peneliti adalah asosiatif, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah penelitian kepustakaan, penelitian lapangan, observasi non partisipan, wawancara, dan penyebaran angket menggunakan teknik sensus, yang disebarkan kepada responden sebanyak 34 pegawai di Kantor Kecamatan Cielunyi Kabupaten Bandung. Kesimpulan yang dapat peneliti kemukakan berdasarkan hasil hitung angket dengan SPSS (Statistical Product and Service Solution), wawancara dan observasi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang moderat antara pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai. Sedangkan faktor lain yang tidak terdevinisi cukup mempengaruhi variabel disiplin kerja pegawai selain variabel pengawasan. Dengan demikian, hipotesis konseptual mengenai pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai teruji.

4. Bagus Tian Nurjaman, (2017), dengan judul "Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Di Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Sumedang". Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten sumedang, mengetahui permasalahan yang menghambat pengawasan terhadap disiplin kerja di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumedang, dan mengetahui usaha-usaha yang dilakukan dalam menanggulangi permasalahan tersebut. Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah analisisdeskriptif. Penelitian ini dengan menggunakan analisa kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah penelitian kepustakaan, penelitian lapangan, observasi, wawancara, dan angket yang disebarkan kepada 55 responden pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumedang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumedang.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini bersifat survey yaitu menganalisis fakta dan data-data yang menunjang keterangan yang diperlukan untuk mendukung pembahasan penelitian,

dalam memecahkan dan menjawab pokok permasalahan yang diajukan yaitu pengaruh penghargaan, pengawasan pimpinan dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja di Kantor Camat Gantarang dan Kindang Kabupaten Bulukumba. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif.

HASIL PENELITIAN

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas atau kehandalan instrumen merupakan pengujian tingkat konsistensi instrumen itu sendiri. Instrumen yang baik harus konsisten dengan butir yang diukur. Kehandalan instrumen dalam penelitian akan dianalisis dengan teknik *alpha cronbach* dengan menggunakan bantuan sarana komputer program SPSS. Nilai batas (*cut of point*) yang diterima untuk tingkat *alpha cronbach* adalah ≥ 0.60 , walaupun ini bukan merupakan standar absolut (Sekaran, 2011). Instrumen dianggap telah memiliki tingkat keandalan yang dapat diterima jika nilai koefisien reliabilitas yang terukur adalah ≥ 0.60 . Adapun hasil uji reliabilitas dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cut of Point</i>	Status
Penghargaan (X_1)	0.842	0.60	Reliabel
Pengawasan pimpinan (X_2)	0.775	0.60	Reliabel
Budaya organisasi (X_3)	0.791	0.60	Reliabel
Disiplin kerja (Y)	0.774	0.60	Reliabel

Sumber : Data primer, diolah 2019

pengujian reliabilitas dengan metode *Cronbach's Alpha* dapat diketahui bahwa nilai koefisien reliabilitas yang diukur adalah ≥ 0.60 . Berdasarkan hasil pengolahan data pada uji reliabilitas ini diperoleh nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) untuk variabel penghargaan (X_1) sebesar 0.842; variabel pengawasan pimpinan (X_2) sebesar 0.775; variabel budaya organisasi (X_3) sebesar 0.791 dan variabel disiplin kerja (Y) sebesar 0.774. Karena seluruh nilai *Cronbach's*

Alpha masing-masing variabel berada diatas ambang batas (*cut of point*) 0.60, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel memiliki tingkat keandalan yang dapat diterima.

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk melihat pengaruh penghargaan, pengawasan pimpinan dan budaya organisasiterhadap disiplin kerja, maka digunakan analisa regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS 19.0 dapat dilihat rangkuman hasil empiris penelitian sebagai berikut:

Tabel 2
Output Hasil Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.146	1.488		2.787	.007
	Penghargaan (x1)	.344	.069	.511	4.995	.000
	Pengawasan pimpinan (x2)	.326	.101	.278	3.208	.002
	Budaya organisasi (x3)	.278	.103	.304	2.694	.009

a. Dependent Variable: disiplin kerja (Y)

Sumber : Data primer, diolah 2019

Persamaan regresi berganda yang diperoleh dari hasil analisis yaitu: $Y = 4.146 + 0.344 X_1 + 0.326 X_2 + 0.278 X_3$. persamaan regresi tersebut mempunyai makna bahwa pengaruh penghargaan, pengawasan pimpinan dan budaya organisasiterhadap disiplin kerja adalah positif dimana saat penghargaan, pengawasan pimpinan dan budaya organisasimembaik akan meningkatkan disiplin kerja. Ini mengindikasikan bahwa saat penghargaan, pengawasan pimpinan dan budaya organisasimeningkat maka akan diikuti peningkatan disiplin kerja.

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diperoleh interpretasi model persamaan regresi sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 4.146, menunjukkan bahwa jika variabel bebas yaitu penghargaan (X_1), penghargaan (X_2), dan penghargaan (X_3) sama dengan nol, maka variabel bebas disiplin kerja (Y) akan meningkat sebesar 4.146 satuan. Artinya dengan tanpa penghargaan, pengawasan pimpinan dan budaya organisasi, maka diprediksikan disiplin kerja akan meningkat sebesar 4.146 satuan.
2. Hasil analisis regresi penghargaan (X_1) terhadap disiplin kerja (Y) diperoleh suatu persamaan regresi prediktor yaitu $Y = 4.146 + 0.344 X_1$ yang menyatakan jika nilai penghargaan (X_1) nol maka nilai disiplin kerja (Y) adalah sebesar 4.146 dan setiap kenaikan penghargaan (X_1) 1 satuan maka akan menaikkan disiplin kerja (Y) sebesar 0.344 satuan.
3. Hasil analisis regresi pengawasan pimpinan (X_2) terhadap disiplin kerja (Y) diperoleh suatu persamaan regresi prediktor yaitu $Y = 4.146 + 0.326 X_2$ yang menyatakan jika nilai pengawasan pimpinan nol maka nilai disiplin kerja (Y) adalah sebesar 4.146 dan setiap kenaikan pengawasan pimpinan (X_2) 1 satuan maka akan menaikkan disiplin kerja (Y) sebesar 0.326 satuan.
4. Hasil analisis regresi budaya organisasi (X_3) terhadap disiplin kerja (Y) diperoleh suatu persamaan regresi prediktor yaitu $Y = 4.146 + 0.278 X_3$ yang menyatakan jika nilai budaya organisasi (X_3) nol maka nilai disiplin kerja (Y) adalah sebesar 4.146 dan setiap kenaikan budaya organisasi (X_3) 1 satuan maka akan menaikkan disiplin kerja (Y) sebesar 0.278 satuan.

PEMBAHASAN

a. Pengaruh Penghargaan terhadap Disiplin Kerja

Penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial penghargaan terhadap disiplin kerja. Hal ini terlihat dari hasil uji t anova didapatkan hasil penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, hal ini terlihat dari nilai t hitung untuk variabel penghargaan terhadap disiplin kerja diperoleh 4.995 dengan harga signifikansi 0.000 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh

kurang dari 0.05. Hal ini berarti bahwa semakin adil penghargaan maka disiplin kerja akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan Hasibuan (2007), tujuan pemberian penghargaan salah satunya adalah kedisiplinan. Dengan pemberian penghargaan cukup besar, maka disiplin pegawai akan semakin baik. Jika program penghargaan ditetapkan cukup besar yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya dari Sri Yayu Hippy, Mohammad Polinggapo, Besse Marhawati (2013), kesimpulan yang di dapat ada pengaruh pemberian penghargaan terhadap disiplin kerja . Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Syifa Soleha (2017), berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara penghargaan terhadap disiplin kerja.

Implikasi manajerial pada pengaruh penghargaan terhadap disiplin kerja adalah suatu sikap pegawai yang patuh dan taat terhadap norma dan peraturan yang telah ditetapkan oleh tempat kerjanya yaitu dengan meningkatkan penghargaan dengan cara kesesuaian tujuan, yaitu penghargaan harus diciptakan sebagai jalan tengah agar tujuan organisasi dapat dicapai tanpa mengorbankan tujuan individual, kemudian keadilan, yaitu penghargaan harus dialokasikan secara proposional dengan mempertimbangkan besarnya kontribusi setiap individu dan kelompok, selanjutnya pemerataan, yaitu penghargaan juga harus didistribusikan secara merata bagi semua pihak, dan terakhir kebutuhan, yaitu alokasi sistem penghargaan kepada pegawai seharusnya mempertimbangkan tingkat kebutuhan utama dari pegawai.

Contoh Kasus : Pegawai yang sudah lama bekerja dan mendapatkan penghargaan sebagai pegawai teladan akan serta merta meningkatkan disiplin kerjanya. Dengan mendapatkan penghargaan pegawai tersebut akan mendapatkan legitimasi sebagai pegawai yang patut dijadikan contoh, sehingga akan terbeban moril ketika melakukan pelanggaran.

b. Pengaruh Pengawasan Pimpinan terhadap Disiplin Kerja

Penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial pengawasan pimpinan terhadap disiplin kerja. Hal ini terlihat dari hasil uji t anova didapatkan hasil pengawasan pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, hal ini terlihat dari nilai t hitung untuk variabel pengawasan pimpinan terhadap disiplin kerja diperoleh 3.208 dengan harga signifikansi 0.002 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Hal ini berarti bahwa semakin ketat pengawasan pimpinan maka disiplin kerja akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan Harahap (2001), Pengawasan adalah keseluruhan sistem, teknik, cara yang mungkin dapat digunakan oleh seorang atasan untuk menjamin agar segala aktivitas yang dilakukan oleh dan dalam organisasi benar-benar menerapkan prinsip efisiensi dan mengarah pada upaya mencapai keseluruhan tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya dari Anesa Putri (2017), kesimpulan yang di dapat terdapat pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Bagus Tian Nurjaman, (2017), berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja.

Implikasi manajerial pada pengaruh pengawasan pimpinan terhadap disiplin kerja adalah suatu sikap pegawai yang patuh dan taat terhadap norma dan peraturan yang telah ditetapkan oleh tempat kerjanya yaitu dengan meningkatkan pengawasan pimpinan dengan cara pengawasan preventif, yaitu pengawasan dilakukan sebelum terjadinya penyelewengan, kesalahan atau *deviation*, kemudian pengawasan repressif, yaitu pengawasan setelah rencana dijalankan, selanjutnya pengawasan intern, yaitu pengawasan yang dilakukan oleh atasan dari petugas bersangkutan, dan terakhir pengawasan ekstern, yaitu bilamana orang-orang yang melakukan pengawasan itu adalah orang-orang di luar organisasi bersangkutan.

Contoh Kasus : Seorang pimpinan yang menerapkan pengawasan langsung ke bawahannya baik dalam bentuk absensi, turun langsung melihat aktivitas pegawai ataupun pengawasan melalui CCTV, membuat pergerakan pegawai yang

tidak sesuai job deskripsi akan berkurang atau dengan kata lain pengawasan pimpinan akan meningkatkan disiplin kerja pegawai.

c. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja

Penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial budaya organisasi terhadap disiplin kerja. Hal ini terlihat dari hasil uji t anova didapatkan hasil budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, hal ini terlihat dari nilai t hitung untuk variabel budaya organisasi terhadap disiplin kerja diperoleh 2.694 dengan harga signifikansi 0.009 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Hal ini berarti bahwa semakin efisien dan efektif budaya organisasi maka disiplin kerja akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan Siswanto (2006), menjelaskan pengertian disiplin kerja adalah adalah Suatu sikap menghormati, patuh dan taat terhadap peraturan – peraturan yang berlaku di organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi – sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikannya kepadanya. The Liang Gie (2002) mengemukakan, Disiplin adalah suatu keadaan dapat dikatakan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk kepada peraturan dengan senang hati.

Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya dari Yunida, Indri (2013), kesimpulan yang di dapat budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Dwitya Damayanti dan Mahendra Fakhri (2014), berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Implikasi manajerial pada pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja adalah suatu sikap pegawai yang patuh dan taat terhadap norma dan peraturan yang telah ditetapkan oleh tempat kerjanya yaitu dengan meningkatkan budaya organisasi dengan cara orientasi pada manfaat, yaitu dimana manajemen kantor memfokus pada hasil atau manfaat dari pada sekedar pada teknik dan proses yang dipergunakan untuk mendapatkan manfaat tersebut, kemudian orientasi pada orang,

yaitu keputusan manajemen kantor mempertimbangkan pengaruh manfaatnya pada orang dalam organisasi, selanjutnya orientasi pada tim, yaitu dimana aktivitas kerja diorganisasi berdasar tim daripada individual, dan terakhir stabilitas, yaitu dimana aktivitas organisasi menekankan pada menjaga stabilitas.

Contoh Kasus : Seorang pimpinan yang membuat budaya disiplin kerja akan diikuti oleh pegawai yang ada dibawahnya. Dan sangat berbeda ketika seorang pimpinan yang membuat budaya tidak disiplin, dapat dipastikan pegawainya akan ikut tidak disiplin.

d. Pengaruh Penghargaan, Pengawasan Pimpinandan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja

Dari hasil uji F anova didapatkan hasil variabel penghargaan, pengawasan pimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap disiplin kerja. hal ini terlihat dari Nilai F hitung untuk variabel penghargaan, pengawasan pimpinan dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja diperoleh 46.117 dengan harga signifikansi 0.000 menunjukkan bahwa nilai F yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Hal ini berarti bahwa semakin adil penghargaan, semakin ketat pengawasan pimpinan dan semakin efisien dan efektif budaya organisasi maka disiplin kerja akan semakin meningkat.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh harga koefisien korelasi secara simultan sebesar 0.833 dengan nilai R square sebesar 0.694. Ini mengindikasikan bahwa kuat pengaruh secara bersama-sama variabel penghargaan, pengawasan pimpinan dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja masuk dalam kategori kuat. Besarnya pengaruh penghargaan, pengawasan pimpinan dan budaya organisasi dapat diketahui dari harga koefisien determinasi simultan (R^2) yang menunjukkan secara bersama-sama penghargaan, pengawasan pimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh sebesar 69.4% terhadap disiplin kerja. Sedangkan selebihnya sebesar 30.6% adalah pengaruh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini. Artinya bahwa, besarnya pengaruh penghargaan, pengawasan

pimpinan dan budaya organisasi dalam kategori kuat dalam mempengaruhi disiplin kerja.

SIMPULAN

1. Penghargaan berpengaruh terhadap disiplin kerja di Kantor Camat Gantarang dan Kindang Kabupaten Bulukumba. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penghargaan akan mempengaruhi disiplin kerja
2. Pengawasan pimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja di Kantor Camat Gantarang dan Kindang Kabupaten Bulukumba. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengawasan pimpinan akan mempengaruhi disiplin kerja
3. Budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja di Kantor Camat Gantarang dan Kindang Kabupaten Bulukumba. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi akan mempengaruhi disiplin kerja
4. Penghargaan, pengawasan pimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja di Kantor Camat Gantarang dan Kindang Kabupaten Bulukumba. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penghargaan, pengawasan pimpinan dan budaya organisasi akan mempengaruhi disiplin kerja

REFERENSI :

- Anesa Putri, 2017. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung. thesis, PERPUSTAKAAN. <http://repository.unpas.ac.id/27598/>
- Bagus Tian Nurjaman, 2017. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Di Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Sumedang. Skripsi(S1) Thesis, Perpustakaan. <http://repository.unpas.ac.id/28844/>
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga
- Cooper, Donald R dan C. William Emory, 2004. Metode Penelitian Bisnis. Jilid 1., Edisi kelima. Penerjemah: Dra. Ellen Gunawan, M.A., dan Iamam. Nurmawan, S.E. Jakarta. Erlangga.
- Dessler, Gary, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Terjemahan, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta
- Dwitya Damayanti dan Mahendra Fakhri. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Utama Bandara Internasional Soekarno-Hatta Unit Personnel

dan General Affairs.
file:///C:/Users/ACER/Downloads/14.04.619_jurnal_eproc.pdf

- Erni Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, 2005. Pengantar Manajemen, Jakarta, Prenada Media, Edisi pertama
- Ferdinand, Augusty, 2011, Metode Penelitian Manajemen, Edisi Kedua, Penerbit: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- George, Jennifer M. dan Gareth R. Jones. 2006. Understanding and Managing Organizational Behavior. 5th edition. Pearson Education, New Jersey
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariat dengan program SPSS, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2005. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPF Press
- Harahap, Sofyan, 2001. Sistem Pengawasan Manajemen, Penerbit Quantum, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, Malayu, SP 2003. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah”, Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta
- Indriantoro, Nur & Supomo, Bambang. 2009. Metode Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen. BPF. Yogyakarta
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi. Penerbit. Erlangga. Jakarta.
- Mahmudi, 2005. Manajemen Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta : UPP AMP. YKPN.
- Mahsun, Mohamad, 2006. Pengukuran Kinerja Sektor Publik,. Penerbit BPF, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. Sumber Daya Manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Manullang. 2001. Manajemen Personalia. Yogyakarta. Gajah Mada University Press
- Maringan, Masry S. 2004. Dasar-Dasar Administrasi dan Manajemen. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Mas'ud, Fuad. 2011. Survei Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Moekijat, 2005, Manajemen Kepegawaian, Penerbit Alumni, Bandung
- Moenir A.S, 2007, Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian, Jakarta, Sinar Grafika
- Moorhead, G. & Griffin, R.W., 2009. *Organizational Behavior*, Third Edition, Houghton Mifflin, Boston
- Nitisemito, Alex, S., 2006. Manajemen Personalia, Ghalia Indonesia, Jakarta

- Priyatno, Dwi. 2008. Mandiri Belajar SPSS Untuk Analisis Data dan Uji Statistik, Mediakom.
- Randolph, Allan W. and Richard S. Blackburn. 2009, Management and Organizational Behavior. McGraw-Hill Book Company, Amerika Serikat
- Ridwan, 2009. Dasar-dasar Statistika. Bandung: CV. Alfabeta
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. 2009. Management. 8 th Edition. Prentice Hall, New Jersey
- Robbins, Stephen P., 2001. Organizational Behavior, 9th Ed. Upper Saddle River New Jersey 07458 : Prentice Hall International
- Santoso, Singgih. 2015. Menguasai Statistik Parametrik Konsep dan Aplikasi dengan SPSS. Jakarta : PT Elex Media Komputindo
- Saydam, Gouzali 2005. Manajemen Sumber daya Manusia: Suatu pendekatan. Mikro. Jakarta
- Sekaran, Uma. 2011. Research Methods for business Edisi I and 2. Jakarta:Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2005. Teori Motivasi dan Aplikasinya. PT Rineka Cipta, Jakarta
- Simamora, Henry, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, CetakanPertama, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta
- Singodimedjo, Markum, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Surabaya : SMMAS
- Siswanto, Bedjo. 2006. Manajemen Tenaga Kerja, Sinar Baru: Bandung
- Situmorang, Syafrizal Helmi, 2008. Analisis Data Penelitian, Medan: USU Press.
- Sri Yayu Hippy, Mohammad Polinggapo, Besse Marhawati. 2013. Pengaruh Pemberian Penghargaan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Pengembangan Aparatur Daerah Provinsi Gorontalo. kim.ung.ac.id/index.php/KIMFIP/article/view/3839
- Sugiyono, 2009. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung Alfabeta
- Syifa Soleha, 2017. Pengaruh Penghargaan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Direktorat SDM & Umum PT "S", Skripsi, Jakarta: Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Program Studi S1 Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta
- The Liang Gie. 2007. Administrasi Perkantoran Modern. Yogyakarta: Liberty
- Tika, P. 2006. Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Tohardi, Ahmad. 2002, Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia,. Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung
- Umar, Husein. 2008. Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan. Rajagrafindo

- Umar, Husein. 2013. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis. Jakarta: Rajawali.
- Wagner dan Hollenbeck. 2002. Management of Organizational Behavior New.Jersey
Prentice
- Wibowo, 2010. Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga, Rajawali Pers, Jakarta
- Wibowo. 2012. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Press
- Wursanto. 2008. Dasar-Dasar Ilmu Organisasi. Yogyakarta
- Yunida, Indri. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan
Di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten Area Pelayanan
Dan Jaringan Bandung. thesis, Universitas Pendidikan Indonesia
- Yuwono, S. 2005, Ikhtisar Komunikasi Administrasi, Yogyakarta, Liberty